

LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CULTURALES: VALIDACIÓN DEL INVENTARIO ICC*

ASSESSMENT OF CULTURAL COMPETENCE: VALIDATION OF THE INVENTORY ICC

ALEJANDRO CASTRO SOLANO**

*Trabajo realizado en el marco del proyecto (PIP 112-200801-00473) *Las competencias culturales y la predicción del éxito académico y laboral de líderes y estudiantes migrantes* del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

Director del proyecto: Dr. Alejandro Castro Solano.

**Doctor en Psicología. Miembro de la Carrera del Investigador Científico del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y Profesor titular de la Carrera de Psicología de la Universidad de Palermo. E-Mail: a.castro@fibertel.com.ar

Paraguay 5337, 5° Piso, Dpto. A - (1425) Ciudad Autónoma de Buenos Aires. República Argentina.

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo el diseño y la validación de un inventario en idioma español (*Inventario de Competencias Culturales - ICC*) que evaluase las dimensiones relativas al contacto intercultural relevantes para la adaptación cultural y psicológica de residentes temporarios (*soujourners*). Se tomó como base su predecesor, el IAC (*Inventario de Adaptación Cultura - Castro Solano, 2011*) que constaba de tres dimensiones.

La versión final del ICC consta de cinco dimensiones, tres correspondientes al IAC: *Apertura a Experiencias Nuevas*, *Autonomía e Independencia*, *Aceptación de la Diversidad Cultural*, y dos que se incluyen en este estudio: *Inestabilidad Emocional* y *Vínculos*. Participaron 334 sujetos (150 hombres y 184 mujeres) que tenían en promedio 33.86 años ($DE = 13.84$) y residían en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ($n = 228$, 68%) y en el Conurbano Bonaerense ($n = 106$, 32%). Los resultados obtenidos permiten afirmar que el ICC presenta propiedades psicométricas satisfactorias (fiabilidad y vali-

dez). En cuanto a su validez interna, los análisis pudieron verificar que el ICC estaba compuesto por cinco dimensiones. En cuanto a su validez externa el ICC presenta evidencias de validez convergente con el BFI (*Big Five Inventory*), con el CAO (*Cuestionario de Apertura al Otro*) y con el SWLS (*Satisfacción Con La Vida*).

Palabras clave: Adaptación cultural; Migrantes; Inventario; Competencias culturales; Relaciones interculturales.

ABSTRACT

The global dimension of the contemporary world has led to an increase of the migration and contact between people of different nations and cultural backgrounds. While globalization has facilitated contact it also generated unrest among the various actors as a result of the conflict between systems of values, beliefs and customs. Different groups of migrants must face the daily challenge of trying to understand the language spoken by members of the host culture, interact

with different people in a context of prevailing values, traditions and customs other than their own. International students, expatriates leaders, diplomats, soldiers serving on peacekeeping missions must adapt effectively to the host culture and succeed in their assigned task. Migrant populations are called *temporary residents (sojourners)* because they are people who migrate to a different cultural context for a relatively long time (6 months to 5 years) to perform a certain task bringing into play the skills of socio-cultural adaptation, which is defined as *cultural competence*. These skills are central to the effective performance of temporary residents who have to perform tasks in a different setting other than their own. There are a number of psychological instruments that predict the effective adaptation of the sojourners to a culturally diverse environment, evaluating specific traits that predict success or the global competence itself in a direct way. This study is part of the evaluation of cultural competence related to more stable traits linked to personality traits. This study aimed to design and validate a Spanish-language inventory (Inventory of Cultural Competence, ICC) to assess the dimensions of intercultural contact relevant to socio-cultural and psychological adaptation of temporary residents (*sojourners*). It was based in a previous inventory: IAC (Inventory of Cultural Adaptation, Castro Solano, 2011) consisting of three dimensions. The final version of the ICC consisted of five dimensions (three belonged to the IAC: Openness to New Experiences, Autonomy and Independence, Acceptance of Cultural Diversity and two were included in this study: Emotional Instability and Relationships). 334 subjects participated of this study (150 male and 184 female) who had an average of 33.86 years ($SD = 13.84$). All of them were residents of the City of Buenos Aires ($n = 228$, 68%) and the suburbs ($n = 106$, 32%). The results support the conclusion that the ICC has satisfactory psychometric properties (reliability and validity). We could verify evidences of internal validity. The ICC was composed of five dimensions. Of the eight original scales proposed for the ICC analysis only five could be retained in the final analysis. Regarding external validity, the ICC has evidence of convergent validity with the BFI (Big Five Inventory), with the CAO (Questionnaire Open-

ness to Others) and the SWLS (Satisfaction With Life Scale). The results suggested that in the background underlies a unique dimension related to the degree of interest and willingness to get in contact with groups of different cultural backgrounds, called for some authors *multicultural strength* (Fowers & Davidov, 2006). Bennett and Bennett (2004) called this competence cultural sensitivity (cultural mindset) and it was considered the awareness that your values are different from the host cultural group. This representational domain includes attitudes such as curiosity about diversity and tolerance of ambiguity.

Key words: Cultural adaptation; Migrants; Inventory; Cultural competences; Intercultural relations.

Como consecuencia de la dimensión global del mundo contemporáneo, se han incrementado los flujos migratorios estableciéndose contactos entre personas de diferentes naciones y contextos culturales (Thomas, 2008). Las estadísticas recientes indican que para el año 2010 el número de personas migrantes en el planeta era de 214 millones (alrededor del 3% de la población mundial - Organización Internacional de Migraciones, 2010). Si bien la globalización ha favorecido el contacto, también ha generado situaciones de confusión o malestar entre los distintos actores como consecuencia del enfrentamiento entre distintos sistemas de valores, creencias y costumbres (Márquez, 1999).

Diferentes grupos de personas migrantes deben enfrentar el desafío cotidiano de intentar comprender el idioma que hablan los integrantes de la cultura huésped y relacionarse con personas diferentes en un contexto donde imperan valores, tradiciones y costumbres distintas de la propia. Estudiantes extranjeros, líderes expatriados, diplomáticos, militares desempeñándose en misiones de paz, residentes transitorios deben adaptarse de modo efectivo a la cultura y te-

ner éxito en la tarea, sea de trabajo o de estudio. Las poblaciones migrantes comentadas son denominadas *residentes temporarios (sojourners)* ya que son personas que migran a un contexto cultural distinto por un tiempo relativamente largo (6 meses a 5 años), para realizar una tarea determinada y ponen en juego las habilidades de adaptación sociocultural, que definimos como *competencias culturales*. Se diferencian de los turistas, en los cuales el contacto cultural es mínimo y de los refugiados y migrantes permanentes, en donde el proceso de aculturación debe ser completo y total (Berry, 1997). En un caso, se deja la cultura propia por un período relativamente corto (algunos días, dos o tres semanas); en el otro, es casi permanente. Los residentes temporarios (*sojourners*) son aquellas personas que planifican su viaje y generalmente también su regreso en estancias de duración moderada (Ward, 1999; Ward, Bochner & Furnham, 2001).

Para tener éxito en la tarea asignada, los migrantes deben contar con aquello que algunos autores denominan *competencias culturales*. Este concepto es relativamente nuevo y resulta de gran utilidad en las áreas en donde es necesario interactuar con personas de bagaje cultural diferente: el liderazgo en las organizaciones, la profesión médica, la orientación psicológica, los servicios sociales y los contextos educativos (Chi-Yue Chiu & Ying-Yi Hong, 2007). Si bien no existe aún un acuerdo acerca de aquello que define la competencia cultural, casi todos los autores coinciden en su importancia (Cunningham, Foster & Hengeller, 2002).

Uno de los ámbitos en los que más se han estudiado las competencias culturales es en los ámbitos organizacionales, sin embargo no existe acuerdo de cuántas y cuáles son (Mendenhall, Osland, Bird, Oddou & Maznevski, 2008). Shaffer, Harrison, Gregersen, Black y Ferzandi (2006) proponen la consideración de *competencias estáticas y dinámicas*. Las primeras estarían ligadas a los rasgos de personalidad, mucho más estables, pero poco entrenables. Las dinámicas estarían emparentadas con el co-

nocimiento técnico y se trataría de habilidades que se pueden enseñar mediante algún programa de capacitación.

Existe una serie de instrumentos que permiten predecir la adaptación efectiva de los *sojourners* a un entorno cultural diverso, evaluando o bien los rasgos específicos que predicen el éxito, o las competencias globales de forma directa (Bird, 2008). La mayoría de ellos no tiene una antigüedad mayor a 5 ó 6 años. Las excepciones son el NEO-PI y el CCAI (*Cross Cultural Adaptability Inventory* de Keley & Meyers, 1995) que se utilizan desde hace más de una década para la predicción de la actuación de líderes globales y de estudiantes internacionales. Otros instrumentos más nuevos y frecuentemente utilizados son el IDI (*Intercultural Development Inventory*, Hammer, Bennett & Wiseman, 2003) que evalúa sensibilidad cultural; el MPQ (*Multicultural Personality Inventory*, Van Der Zee & Vasan Oudenhoven, 2000) que evalúa rasgos específicos de la personalidad multicultural; el IRC (*Intercultural Readiness Check*, Van Der Zee & Brinkman, 2004), que constituye una extensión del MPQ para aplicar a grupos diversos; el GCI (*Global Leadership Competence Inventory*, ver Bird, 2008) que evalúa predisposiciones de la personalidad que predicen el éxito en la conducta intercultural efectiva y el GEL (*Global Executive Leadership*, Kets de Vries et al., 2005) que evalúa en un formato de 360 grados al propio evaluado, pares y jefes con 12 dimensiones que predicen el éxito en la adaptación cultural.

Las investigaciones sobre estos instrumentos aportan datos sobre la confiabilidad de las escalas y sobre su validez interna. Resultan muy poco estudiadas la validez convergente y la discriminante. Asimismo las investigaciones empíricas a la fecha no demostraron de forma acabada si estos instrumentos pueden predecir el rendimiento intercultural efectivo (para una revisión ver Fowler & Mumford, 1999; Mendenhall, Osland, Bird, Oddou & Maznevskiet al., 2008). Este tipo de técnicas son frecuentemente utilizadas como parte de programas de entrenamiento cultural para familiarizar a

los participantes con los conceptos culturales y para valorar su estilo de pensamiento previo a la intervención en instituciones privadas, generalmente con fines de lucro. Las empresas dedicadas a este tipo de tarea entregan un informe de cada participante luego de administrar cada encuesta generalmente *on line*, con escasa información técnica de cómo funciona el test, ya que no se tiene acceso al protocolo de ítemes ni a la composición de las escalas, ni a las investigaciones empíricas sobre los estándares psicométricos de las pruebas. Además, la administración se realiza preferentemente en inglés ya que en la mayoría de los casos, no existen protocolos en español. En aquellos casos que se accede a la información técnica, tampoco se conoce el contenido del ítem, ni la pertenencia a cada dimensión estudiada. Este sistema de difusión de técnicas de evaluación atenta contra el progreso científico del área, ya que solamente los grupos de investigadores que participaron en el proyecto tienen acceso a la información técnica y materiales de la prueba, y por ende solo ellos pueden replicar los resultados obtenidos o extenderlos a otra población cultural diversa. Esta situación agravada a partir del advenimiento de los sistemas de administración y evaluación *on line*, fue fuertemente denunciada recientemente en un congreso iberoamericano de psicólogos del área de la evaluación psicológica (Fernández Ballesteros, 2009).

Cabe mencionar algunos estudios argentinos que reseñan la construcción de técnicas que evalúan diferentes aspectos de la competencia cultural realizados con población migrante y no migrante. En un estudio se diseñó y validó la prueba ESEC que evalúa la *sensibilidad cultural* entendida como la conciencia de que se está operando en un contexto cultural diverso y que se tiene tolerancia frente a la ambigüedad (Castro Solano, 2009). En esa investigación se verificó que los grupos más habituados al contacto cultural (estudiantes migrantes internacionales) tenían una mayor sensibilidad cultural que aquellos grupos más cerrados y menos permeables a las diferencias culturales (estudiantes militares).

En otro estudio se validó un Inventario de Adaptación Cultural (IAC) diseñado con el propósito de evaluar variables culturales predictoras de la adaptación de líderes migrantes. El citado cuestionario evidenció una validez externa satisfactoria registrando importantes relaciones con constructos relacionados (flexibilidad en el liderazgo, actitudes hacia la aculturación, ansiedad intercultural, apertura a la experiencia y extraversión) y con buena capacidad para predecir la adaptación cultural de líderes migrantes (Castro Solano, 2011).

Otra investigación reseñó la construcción y validación de una prueba para valorar el clima de aceptación de la diversidad percibido por los miembros de una organización acerca de su ambiente de trabajo (Castro Solano, 2010). El CLIAD (Clima de Aceptación de la Diversidad) permitió discriminar entre culturas organizacionales transformacionales (en las que predominaba la flexibilidad y se alentaba el crecimiento y el trabajo en equipo) y transaccionales (más burocráticas y estructuradas) en donde predominaba un clima de baja aceptación de la diversidad. Actualmente se encuentra en su fase de validación una prueba de inteligencia cultural que pretende evaluar el dominio competencial que requiere la puesta en práctica de las habilidades para hacer frente a lo diverso (Benatuil, Laurito & Castro Solano, 2010).

EL PRESENTE ESTUDIO

Sobre la base de su predecesor, el IAC (Castro Solano, 2011), se decidió diseñar un cuestionario en idioma español que evaluase las dimensiones relativas al contacto intercultural relevantes para el desempeño de un líder en un contexto cultural diferente del propio, de modo que permitiera predecir su adaptación a la cultura huésped. En el inventario citado se habían considerado tres dimensiones relevantes:

- 1.- *Apertura a experiencias nuevas*: Esta dimensión señala flexibilidad y apertura a experiencias novedosas y personas con

bagajes diferentes del propio. Se trata de personas poco rutinarias, que están a la búsqueda de nuevas experiencias en lugar de atenerse a patrones conocidos. Es una dimensión de personalidad íntimamente relacionada con el contacto intercultural (Arthur & Bennet, 1985; Shaffer et al., 2006; Van Der Zee & Van Oudenhoven, 2000).

2.- *Autonomía e independencia*: Las personas con estas características no dependen del entorno para afirmar su identidad, ni para tomar decisiones. Tienen en general un fuerte sentimiento de quienes son, hacia donde van, cuáles son sus valores y sus proyectos. Se sienten bien cuando pueden tomar sus propias decisiones y cuando trabajan de modo autónomo (Kelley & Meyers, 1995).

3.- *Aceptación de la diversidad cultural*: Esta dimensión actitudinal evalúa la aceptación de patrones culturales diversos, el contacto con minorías raciales, étnicas, religiosas, personas de otros países, etc. Es una dimensión *etnorelativa*, en ella las personas pueden descentrarse de su propia cultura e interactuar con los demás sin inconvenientes en un contexto cultural que no sea el propio (Hammer, Bennett & Wiseman, 2003; Klopff, 2001; Lustig & Koester, 1999). Algunos autores la denominan *sensibilidad cultural* (Bennett, J.M. & Bennett, M.J., 2004).

En virtud de la bibliografía revisada, se decidió agregar algunas dimensiones que los autores citan como relevantes para el contacto intercultural y que no habían sido tomadas en cuenta en la construcción del IAC:

1.- *Inestabilidad emocional*: Aquellas personas más estables emocionalmente resultarían más resilientes al estrés derivado del contexto cultural diverso (Caligiuri, 2000; Shaffer et al., 2006; Tung, 1981; Van Der Zee & Van Oudenhoven, 2000).

2.- *Resiliencia*: Las personas más resilientes frente al estrés aculturativo resultarían más efectivas para la realización de la tarea que tienen que desenvolver en un contexto cultural poco familiar (Stroh & Caligiuri, 1998; Ward et al., 2001).

3.- *Vínculos y empatía*: Las personas que resultan hábiles para el manejo de las relaciones personales y que son más empáticas resultarían especialmente aptas para el contacto intercultural (Cheng, Chiu, Hong & Cheung, 2001; Furnham & Bochner, 1986; Hogan & Shelton, 1998; Leiba & O'Sullivan, 1999; Ones & Viswesvaran, 1997; Sternberg & Smith, 1985; Ones & Viswesvaran, 1997; Tyler, 2003).

4.- *Flexibilidad*: Entendida como la capacidad de adaptación en contraposición a la rigidez para hacer frente a un contexto cultural diverso (Chi-Yue Chiu & Ying-Yi Hong, 2007; Van Der Zee y Van Oudenhoven, 2000).

Por lo tanto, el objetivo de la investigación que se informa fue el diseño y la validación de un nuevo inventario para evaluar competencias culturales. Como paso previo a la validación en población que haya tenido contacto intercultural, se decidió efectuar la depuración psicométrica de los ítemes mediante análisis factoriales exploratorios y confirmatorios y revisar alguna de las evidencias de validez en población general.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

Participaron 334 sujetos (150 hombres y 184 mujeres) que tenían en promedio 33.86 años ($DT = 13.84$), residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ($n = 228$, 68%) y en el Conurbano Bonaerense ($n = 106$, 32%). La mayoría de los participantes trabajaban ($n = 256$, 76%), ubicándose en las categorías de empleado ($n = 192$, 61%), un

bajo porcentaje o bien trabajaba por su cuenta ($n = 46$, 15%), o se ubicaba en la categoría de patrón o empleador ($n = 15$, 5%).

En cuanto al nivel de estudios, la mayoría de los sujetos ($n = 180$, 54%) refirió tener estudios universitarios o terciarios completos. La mayoría de los participantes pertenecía a un nivel socioeconómico medio ($n = 231$, 69%) y medio-alto ($n = 80$, 24%).

Se trata por lo tanto, de una muestra de población general urbana altamente educada y económicamente activa, de nivel socioeconómico medio a medio-alto.

INSTRUMENTOS

1.- INVENTARIO DE COMPETENCIAS CULTURALES (CASTRO SOLANO, 2011)

Se diseñó una prueba que evalúa diversos aspectos relacionados con aquellas características psicológicas que permiten una mejor adaptación a los contextos culturales diversos. Se consideraron 104 ítems agrupados en 8 dimensiones (Apertura a nuevas experiencias, Autonomía, Aceptación, Vínculos, Empatía, Flexibilidad, Resiliencia y e Inestabilidad Emocional). Estos ítems fueron tomados del *pool* internacional de ítems (IPIP), de un inventario predecesor que evaluaba competencias culturales (IAC, Castro Solano, 2011) y de una escala de sensibilidad cultural (Castro Solano, 2009). En la Tabla 1 se detallan la cantidad de ítems, el instrumento del que proceden los mismos y una breve descripción del constructo que evaluaba el instrumento original. La descripción de las 8 dimensiones fue comentada en la introducción de este trabajo. Los ítems correspondientes al IAC y al ESEC fueron tomados textualmente del instrumento original en idioma español. El criterio de selección de ítems del IPIP estuvo basado en las características previas de fiabilidad de los mismos (Goldberg et al., 2006). Se consideraron los ítems originales IPIP en idioma inglés, se utilizó el procedimiento de traducción inversa, para ello fueron traducidos al español y luego al inglés hasta obte-

ner una versión más precisa de los mismos. Los ítems podían responderse en una escala de formato Likert de 5 puntos. Se utilizaron distintos procedimientos con el objetivo de verificar las propiedades psicométricas del instrumento diseñado, que se detallan en la sección de Resultados. La versión final del instrumento consta de 34 ítems (ver Anexo).

2.- ADAPTACIÓN (CASTRO SOLANO & CASULLO, (2001) DEL BIG FIVE INVENTORY (BFI, JOHN, 1990)

Consiste en un instrumento de 44 ítems que evalúa los cinco grandes rasgos de personalidad (Extraversión, Agradabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la Experiencia). La prueba es un derivado de una prueba de adjetivos de personalidad, convertidos en frases cortas para facilitar la comprensión de los elementos del test. El autor de la técnica demostró su validez y fiabilidad en grupos de población general adulta norteamericana. Esos estudios verificaron la validez concurrente con otros instrumentos reconocidos que evalúan personalidad.

Los estudios locales verificaron la validez factorial de los instrumentos para población adolescente, población adulta no consultante y población militar (Castro Solano, 2005; Castro Solano & Casullo, 2001). En todos los casos se obtuvo un modelo de cinco factores que explicaban alrededor del 50% de la variancia de las puntuaciones. En cuanto a la fiabilidad en población adulta argentina se obtuvieron coeficientes en el rango de .66 a .77. Para esta muestra se obtuvieron valores algo más elevados (Extraversión: .76; Agradabilidad: .79; Responsabilidad: .82; Neuroticismo: .74; Apertura a la Experiencia: .69).

3.- ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Es una escala de cinco ítems con formato de respuesta Likert en 7 categorías y que examina el grado de satisfacción global con la vida (Diener, Emmons, Larsen &

Griffin, 1985). La escala es utilizada internacionalmente para la evaluación del bienestar en tanto componente cognitivo de la satisfacción. Diferentes estudios empíricos han demostrado su validez y fiabilidad (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Diener & Larsen, 1991; Larsen, Diener & Emmons, 1985). Se obtiene una puntuación promedio que indica el grado de satisfacción percibida por el evaluado. Se utilizó una versión adaptada al idioma español para uso con población argentina (Castro Solano, 2000). Un estudio recientemente realizado sobre una muestra de argentinos adultos reveló una fiabilidad de .84 (Cosentino, 2011). La fiabilidad evaluada mediante el coeficiente *alpha* de Cronbach para la muestra de los participantes de este estudio fue de .85.

4.- CUESTIONARIO DE APERTURA AL OTRO (TORRES, CASTRO SOLANO & COSENTINO, 2010)

Es una escala de 7 ítemes con formato de respuesta Likert en 5 categorías. Está basado en las ideas de Fowers y Davidov (2006), quienes afirman que la apertura es una competencia cultural y que la dimensión afectiva / motivacional es un aspecto central de esta fortaleza humana. La escala está compuesta por dos dimensiones (Fascinación por lo Culturalmente Diverso y Desconfianza de lo Culturalmente Diverso) que capturan aspectos centrales de la dimensión afectiva de la fortaleza apertura al otro. Los estudios llevados a cabo con población argentina dan evidencias de la validez convergente con pruebas de racismo sutil. Asimismo las dimensiones citadas son independientes de la deseabilidad social. La fiabilidad del CAO para esta muestra fue de .81 para Fascinación y de .72 para Desconfianza de lo Culturalmente Diverso.

PROCEDIMIENTO

Los instrumentos antes descriptos formaban parte de una batería de pruebas más amplia que tienen como propósito obtener

información sobre variables psicológicas relacionadas con el proceso de aculturación. Para este estudio se utilizaron los datos de población general adulta.

Los protocolos fueron administrados por estudiantes avanzados de la Carrera de Psicología de una universidad situada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los cuales se encontraban realizando sus prácticas profesionales en el área de investigaciones. Tenían como instrucción administrar la batería de pruebas a población general adulta residente en la Ciudad de Buenos Aires.

Posteriormente, se cargaron los datos obtenidos en planillas Excel confeccionadas para ese propósito. Esta tarea estuvo a cargo de una psicóloga graduada, quien además se encargó de realizar los análisis preliminares de datos. Los datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS versión 11.0 y con el programa AMOS 4.0.

RESULTADOS

Antes de realizar los análisis se realizó una verificación de la base de datos con el propósito de detectar datos incompletos y casos atípicos univariados y multivariados (Tabachnick & Fidell, 2007). En función de estos análisis se eliminaron 26 casos. Nueve protocolos exhibían una gran cantidad de datos incompletos; dado que representaban un bajo porcentaje de la cantidad total de casos recogidos (< 3%) fueron eliminados. En 7 casos se advirtieron algunos datos ausentes y se decidió conservarlos. Se los imputó tomando en cuenta el valor de la media de la distribución. En 17 casos se trataba de datos atípicos, procediéndose a su eliminación.

La muestra final fue de 334 casos, que son los que se sometieron a los análisis estadísticos que se comentan en esta sección. Asimismo se analizaron las distribuciones con el propósito de verificar si se ajustaban a los parámetros de normalidad. Para ello, se realizó una inspección de los gráficos de curva normal. En términos generales las distribuciones analizadas se aproximaban a la normalidad.

CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO ICC

EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Sobre la base de las ocho dimensiones básicas (Apertura a Nuevas Experiencias Culturales, Autonomía, Aceptación de la Diversidad Cultural, Vínculos, Empatía, Flexibilidad, Resiliencia e Inestabilidad Emocional) que componían la versión original, la misma fue dada a siete psicólogos (jueces) que tuvieran experiencia en el estudio de variables culturales y a una muestra piloto de 10 participantes (población general), con la finalidad de que determinaran el grado de acuerdo respecto de la validez de contenido de los reactivos. El procedimiento de validación por jueces consistió en presentar el listado de ítems desordenado, sin indicar la pertenencia a cada dimensión. Cada juez debía responder si el ítem en cuestión era adecuado o no para cada una de las ocho dimensiones propuestas. Se eliminó el ítem en aquellos casos en los que no había acuerdo inferior al 80% tomando la opinión de los jueces intervinientes ($Aiken < .80$). Con este proceso se eliminaron 20 ítems. Se hicieron además correcciones en la redacción de los mismos en función de las indicaciones de los jueces y de los líderes entrevistados. El protocolo al cual se le realizaron los análisis constaba de 104 elementos. En el Anexo se adjunta el protocolo final de la prueba.

EVIDENCIAS DE VALIDEZ FACTORIAL ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

Teniendo como objetivo estimar la validez de la prueba, se efectuaron análisis factoriales exploratorios de primer grado.

Previamente se comprobaron los supuestos de normalidad de las distribuciones y se eliminaron los casos con valores extremos. Si bien la cantidad de casos por variables aconsejado está en la proporción de 5 casos por variable, para esta muestra se adoptó una posición menos conservadora tomándose solo 3 casos por variable.

Como paso siguiente, se verificó que los datos fueran adecuados para este tipo de análisis (Test de Esfericidad de Bartlett: 5965.81, $p < .0001$; Índice Kaiser Meyer Olkin: .85).

Para obtener la solución factorial inicial se extrajeron los factores mediante el método de componentes principales. Este método permite formar combinaciones lineales no correlacionadas de las variables observadas. De este modo, el primer componente tiene la variancia máxima y los componentes sucesivos explican proporciones menores de la misma y no están correlacionadas unas con otras (Pérez López, 2009). En instrumentos en los que se evalúa personalidad este método es el más frecuentemente utilizado (Goldberg & Velicer, 2006). Se consideró el criterio Kaiser (autovalores > 1) para la extracción de los factores.

La solución se rotó mediante el método Varimax. Se trata de una rotación ortogonal (factores no correlacionados) que minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor, simplificando la interpretación de los mismos. Este método hace que aquellos pesos factoriales tanto altos como bajos lo sean aún más, para cada factor, optimizando de esta manera la solución (Tabachnick & Fidell, 2007). Esta metodología es la aconsejada toda vez que se trabaje con variables de personalidad y se intente buscar soluciones con factores de amplio rango (Goldberg & Velicer, 2006). Este procedimiento dio lugar a una solución de 8 factores. Se eliminaron aquellos ítems que tenían un peso mayor a .40 en más de un factor.

Este proceso se llevó a cabo de forma iterativa, dando lugar a soluciones de siete y seis factores. De este proceso resultaron eliminados 53 ítems. En la solución de seis factores se encontraron cinco de las ocho dimensiones hipotetizadas (Apertura a Experiencias Nuevas, Autonomía, Aceptación de la Diversidad Cultural, Vínculos e Inestabilidad Emocional) más un sexto factor cuyo contenido resultó poco claro, ya que contenía ítems correspondientes a Empatía, Vínculos y Aceptación de la Diversidad Cultu-

ral. Por lo tanto se decidió intentar una nueva solución de cinco factores con el propósito de verificar una nueva agrupación de los ítems para que se correspondan con las dimensiones teóricas hipotetizadas de la forma más clara posible.

Se presentan los datos de la solución de cinco factores que fue la que mejor se ajustaba a los datos y era asimismo la que tenía mejor significación psicológica según las dimensiones hipotetizadas. Esta solución constaba de 51 ítems que se agrupaban en cinco factores que explicaban el 46.7% de la variancia. Los ítems se agruparon según cinco de las ocho dimensiones consideradas de antemano: Apertura a Experiencias Nuevas, Autonomía, Aceptación de la Diversidad Cultural, Vínculos e Inestabilidad Emocional (ver Tabla 2). Cabe considerar que las dimensiones de Flexibilidad y Resiliencia son las que perdieron la mayor cantidad de ítems en este proceso. Alguno ítems de Resiliencia se agruparon con los de la dimensión Apertura a Experiencias Nuevas. Los ítems de Empatía se agruparon en todos los pasos del análisis conjuntamente con la dimensión Vínculos. La dimensión Flexibilidad en ningún paso formó un factor independiente.

ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

Como segundo paso, se verificó la estructura factorial obtenida por medio del análisis factorial confirmatorio. Los parámetros del modelo original propuesto fueron estimados siguiendo el criterio de Máxima Verosimilitud. Como entrada para el análisis se utilizó la matriz de correlaciones entre los ítems de la escala.

En la Tabla 3 se presenta la información proporcionada por seis de los índices de ajuste más utilizados (García-Cueto, Gallo & Miranda, 1998): χ^2 ; χ^2/df ; GFI, Índice de Bondad de Ajuste; AGFI, Índice Ajustado de Bondad de Ajuste; NFI, Índice de Ajuste Normado; CFI, Índice de Ajuste Comparado y RMSEA, Error de Aproximación Cuadrático Medio. Aunque la magnitud del

estadístico *chi* cuadrado es elevada y significativa, lo cual indica que los datos no se ajustan al modelo propuesto, se han considerado de manera complementaria otros índices de ajuste que también se muestran en la Tabla 2, tal como lo sugiere la literatura (Hu & Bentler, 1995). Para este estudio las puntuaciones de corte para establecer la bondad de ajuste son los siguientes: la razón de *chi* cuadrado sobre los grados de libertad deberían tener valores inferiores a 3.0 (Kline, 2005). Para los índices CFI y GFI los valores óptimos deberían ubicarse entre .90 y .95 y para el caso del RMSEA se esperan valores de .05 a .08 (Hu & Bentler, 1995). Respecto de los índices AGFI y NFI deberían obtenerse valores superiores a .90 (Rial Boubeta, Varela Mallou, Abalo Piñeiro & Lévy-Mangin, 2006). En función de los resultados obtenidos se concluyó que el modelo no se ajustaba a los datos recogidos. Una inspección detallada de los resultados del modelo estructural permitió examinar los índices de modificación con el propósito de reducir la multicolinealidad (saturaciones cruzadas entre los indicadores). Tal como propone la literatura, si un indicador muestra relaciones significativas con algún factor diferente del especificado inicialmente resulta conveniente eliminarlo (Lévy-Mangin, 2002). Sobre esta base se eliminaron 6 ítems, dando lugar a un modelo reespecificado de 45 ítems. Si bien se observó una mejora de los indicadores de ajuste, estos aún no estaban en los valores esperados, lo que llevó a un nuevo examen del modelo y se realizó una nueva reespecificación. La reespecificación del modelo original tal como sugiere la literatura, se realizó gradualmente (Rial Boubeta et al., 2006). Esta segunda reespecificación se realizó tomando en cuenta nuevamente los índices de modificación. En este paso se eliminaron 11 ítems más, quedando una solución final de 34 elementos. El modelo final reespecificado de 34 ítems registra cuatro indicadores en los valores esperados y dos de ellos con valores cercanos a los esperados. En función de lo comentado se concluye que el ajuste del modelo es relativamente bueno.

FIABILIDAD

Con el fin de analizar las propiedades psicométricas de la versión final de la prueba, se calculó la fiabilidad para cada dimensión utilizando el coeficiente *alpha* de Cronbach (consistencia interna). Los niveles de *alpha* alcanzan valores muy buenos (ver Tabla 4).

EVIDENCIAS DE VALIDEZ CONVERGENTE

Para estimar la validez convergente de la prueba se estimaron las correlaciones entre las cinco dimensiones finales del ICC, una prueba que evaluaba personalidad según el modelo de los cinco factores de la personalidad (BFI), una prueba de bienestar (SWLS) y una escala que evaluaba apertura al otro (CAO).

Dado que la prueba ICC en cierta medida mide rasgos de personalidad, tomando en cuenta variables contextuales de adaptación a contextos diversos, era esperable encontrar importantes correlaciones entre ambos instrumentos. Dado que la Satisfacción con la Vida es una medida de adaptación, era esperable encontrar importantes correlaciones entre estas dimensiones adaptativas de personalidad y el *bienestar* entendido como satisfacción vital. Asimismo se esperaban correlaciones entre las dimensiones del ICC y del CAO, por ser este último una medida de la fortaleza multicultural.

En la Tabla 5 se puede apreciar que de las 25 correlaciones posibles se observan 18, estadísticamente significativas. Siguiendo los criterios de Cohen (1992), 12 correlaciones presentan tamaño del efecto moderado ($r \geq .30$) a amplio ($r \geq .50$). Las personas más abiertas a nuevas experiencias culturales presentan más Extraversión y mayor Apertura a la Experiencia. Aquellas que aceptan más las diferencias culturales registran Apertura a la Experiencia y Agradabilidad. Los que obtienen puntuaciones elevadas en Vínculos obtienen también puntuaciones elevadas en la mayoría de las dimensiones de personalidad (excepto Neuroticismo), en especial con Ex-

traversión. Las personas que se autoperciben más autónomas son más abiertas a la experiencia y registran puntuaciones elevadas en responsabilidad. Por último, la Inestabilidad Emocional correlaciona muy alto con la dimensión Neuroticismo y negativamente con la dimensión Agradabilidad y Responsabilidad.

En cuanto a las relaciones entre competencias culturales y satisfacción con la vida, se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del ICC y la satisfacción (ver Tabla 6). La correlación más elevada con un tamaño del efecto medio es para la dimensión Vínculos. Entre Inestabilidad Emocional y Satisfacción con la Vida se observa una correlación negativa.

Por último, se analizaron las relaciones entre el Cuestionario de Apertura al Otro y el ICC (ver Tabla 7). Las correlaciones demuestran que la mayoría de las dimensiones del ICC registran importantes asociaciones con las dos dimensiones del CAO. Las correlaciones más elevadas y con tamaño del efecto amplio son las dimensiones del ICC específicamente culturales: Aceptación de las Diferencias Culturales y Apertura a Nuevas Experiencias. La buena calidad de los vínculos registra importantes correlaciones con el CAO. Esto otorga validez adicional a la inclusión de esta dimensión en el ICC, ya que resultó un aspecto importante de la competencia cultural.

DISCUSIÓN

El aporte principal de esta investigación fue el paso inicial de construcción y validación de un inventario en español rioplatense que permita evaluar las competencias culturales. La presente investigación tomó como referencia el Inventario de Adaptación Cultural (IAC, Castro Solano, 2011). A las tres dimensiones del IAC se le adicionaron otras dos relevantes que favorecen el contacto intercultural (Inestabilidad Emocional y Vínculos) y que no habían sido consideradas en la construcción de su predecesor.

La bibliografía sobre variables culturales da cuenta que son escasos los instrumentos que evalúan constructos culturales, especialmente aquellos específicamente diseñados para evaluar personas que están atravesando (o van a atravesar) procesos migratorios (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2006). Los instrumentos para evaluar la adaptación cultural de los *soujourners* son de reciente data, y en términos generales sus propiedades psicométricas se encuentran poco estudiadas (Mendenhall, Osland, Bird, Oddou & Maznevski, 2008).

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el ICC es un instrumento con propiedades psicométricas satisfactorias (fiabilidad y evidencias de validez), especialmente las referidas a su validez interna. En cuanto a la validez externa, el ICC presenta evidencias de validez convergente con el BFI (variables de personalidad), con el CAO (fortaleza multicultural) y con el SWLS (satisfacción con la vida). Dado que en cierta medida las competencias culturales son rasgos estables de la personalidad, se han verificado importantes asociaciones entre ambos constructos. En relación con otra prueba que evaluaba fortaleza multicultural (CAO), que de algún modo es una competencia cultural, se observaron también importantes relaciones.

De las ocho escalas inicialmente propuestas solo se pudieron verificar cinco de ellas. Los ítems correspondientes a las dimensiones Flexibilidad y Resiliencia no se identificaron en ningún paso de los análisis como dimensiones independientes, sino que estos ítems se agruparon con el resto de las dimensiones del ICC. Una posible explicación de este fenómeno es que el tener competencias culturales (e.g., aceptación del otro, apertura a las diferencias culturales, buenos vínculos) hablaría de algún modo de cierta capacidad de adaptación y flexibilidad. Esto se corroboraría desde el punto de vista métrico por la carga factorial de los ítems de flexibilidad y resiliencia en varios de los factores de las soluciones puestas a prueba. En cuanto a los ítems correspondientes a la dimensión Empatía, se agrupa-

ron en todos los pasos conjuntamente con los de la dimensión Vínculos. De hecho, dos de los ítems originariamente diseñados para Empatía se conservaron en la dimensión Vínculos en la versión final de la prueba. Al igual que en lo anteriormente mencionado, la empatía estaría hablando de una competencia útil y necesaria para el buen manejo de las relaciones personales, que justificarían la fusión de los ítems conjuntamente con los de la dimensión Vínculos en una escala única.

La mayoría de las dimensiones del ICC tuvieron correlaciones muy elevadas con la fortaleza multicultural (CAO), especialmente las específicamente culturales (aceptación y apertura a diferencias culturales). Este hallazgo estaría en la línea de las investigaciones previas que señalan que la empatía cultural, la sensibilidad cultural y el *etnorelativismo* son variables relevantes para entender la adaptación de personas que toman contacto con contextos culturales diversos (Bennett, J.M. & Bennett, M.J., 2004; Hammer Bennett & Wiseman, 2003). Esto nos llevaría a pensar que de todas las dimensiones consignadas en los instrumentos relativos a la adaptación cultural, en el fondo estaríamos hablando de una capacidad unitaria relacionada con el grado de interés y disposición para contactarse con grupos de bagajes culturales diferentes (Fowers & Davidov, 2006). Bennett J.M. y Bennett, M.J. (2004) denominan a esta competencia intercultural *sensibilidad cultural (cultural mindset)* entendida como la conciencia de que los propios valores son diferentes de los del grupo cultural objeto de la interacción. Se trataría de un dominio representacional que incluye actitudes como curiosidad frente a lo diverso y tolerancia de la ambigüedad.

Una de las posibles críticas a este trabajo sería que en el fondo no se está evaluando algo diferente a la personalidad. La bibliografía sobre el tema ha dado una visión renovada a la personalidad en la predicción de la adaptación de poblaciones migrantes, específicamente en el éxito de los líderes globales (Mendenhall, Osland, Bird, Oddou &

Maznevski, 2008), ya que antiguamente se desestimaba su papel en la adaptación efectiva (Brislin, 1981; Harris, 1973). Sin embargo las pruebas de personalidad son en extremo genéricas y no toman en cuenta las características del contexto. La prueba que se presenta toma situaciones típicas del contacto intercultural que generalmente no son consideradas en las pruebas clásicas de personalidad.

Una limitación importante de este trabajo es que no se consideró un criterio de adaptación efectiva como se había considerado en ocasión de validar el IAC. En la misma línea, no se ha tomado una población migrante para su validación. Dado el *pool* original de ítems ($N = 104$) y suponiéndose que se perderían muchos de ellos en el proceso de validación se decidió como estrategia administrar la prueba en población general y una vez efectuada la depuración psicométrica proceder a la validación de criterio en una muestra de población migrante. En nuestro caso la prueba ha quedado reducida a un tercio de su longitud y con dimensiones robustas y estables que la hacen es-

pecialmente apta para un segundo estudio de validación con población específica.

Futuras investigaciones deberán estudiar la validez de criterio del ICC en una población en proceso de aculturación. Esto permitirá reunir mayores evidencias de validez de la prueba, dando cuenta de la implicancia práctica de la misma. Al respecto se diseñó un estudio en población militar que se desempeñó en misiones de paz en el exterior. En dicha investigación se consideraron las competencias culturales evaluadas con el ICC como predictores y como criterios se consideraron la adaptación cultural de aquellos que viajaron y el éxito en la misión. Dicha investigación, en curso, permitirá verificar la validez de la prueba para población migrante y con experiencia en situaciones de contacto intercultural.

Este tipo de investigaciones completaría las evidencias de validez externa del instrumento, permitiendo verificar que la prueba propuesta mide competencias culturales y que estas resultan muy útiles para predecir el éxito en la tarea de aquellas personas que se desempeñen en contextos culturales diversos.

TABLA 1
DIMENSIONES DEL ICC SEGÚN EL INSTRUMENTO ORIGINAL DEL QUE PROCEDEN

Dimensión	Nº de ítems	Instrumento original	Evalúa
Apertura a Experiencias Nuevas	6	IAC	Dimensiones relativas al contacto intercultural relevantes para la adaptación cultural exitosa (flexibilidad y apertura a experiencias novedosas).
Autonomía e Independencia	5	ESEC	Actitudes. <i>Etnorelativismo vs. etnocentrismo</i> .
	5	IAC	Poca dependencia del entorno para tomar decisiones. Aceptación de minorías raciales, étnicas, culturales, etc.
	5	ESEC	Aceptación de minorías raciales, étnicas, culturales, etc.
4	IAC		
11	ESEC		
Vínculos	13	IPIP <i>AB5C - Abridged Big Five - Dimensional Circumplex</i>	Personalidad. Dimensiones: Sociabilidad, Entendimiento, Calidez.
Empatía	9	IPIP AB5C	Personalidad. Dimensiones: Cooperación, Empatía.
Flexibilidad	15	IPIP-HEXACO <i>Personality Inventory</i>	Personalidad. Dimensiones: Flexibilidad, Paciencia.
Resiliencia	7	IPIP-VIA – <i>Values in Action</i> IPIP – CPI	Fortalezas: Perseverancia y Persistencia.
	5	<i>California Personality Inventory</i>	Personalidad. Dimensión: Autocontrol.
	5	IPIP – NEO <i>Personality Inventory</i>	Personalidad. Dimensión: Autoeficacia.
Inestabilidad Emocional	14	IPIP – <i>Big Five</i> – Factor IV	Personalidad. Dimensión: Inestabilidad Emocional.

TABLA 2
ESTRUCTURA FACTORIAL DEL INVENTARIO DE COMPETENCIAS CULTURALES EN POBLACIÓN GENERAL ARGENTINA

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Variancia	21.21	8.86	6.42	5.33	4.88
ICC6	.66				
ICC14 (INV)	.65				
ICC2	.58				
ICC 8	.57				
ICC 89 (INV)	.54				
ICC 16	.53				
ICC 24	.51				
ICC 79	.51				
ICC 84 (INV)	.49				
ICC 68	.49				
ICC 45	.47				
ICC 12	.40				
ICC 19		.69			
ICC 35		.62			
ICC 27		.62			
ICC 4		.56			
ICC 43		.53			
ICC 81		.52			
ICC 101		.50			
ICC 95		.48			
ICC 71 (INV)		.45			
ICC 11		.42			
ICC 39			.75		
ICC 23			.73		

Nota:

$n = 335$

En **negrita**: ítem eliminado en el paso del análisis factorial confirmatorio

(Continúa)

TABLA 2 (CONTINUACIÓN)
ESTRUCTURA FACTORIAL DEL INVENTARIO DE COMPETENCIAS CULTURALES EN POBLACIÓN GENERAL ARGENTINA

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Variancia	21.21	8.86	6.42	5.33	4.88
ICC 7			.69		
ICC 75			.60		
ICC 90			.52		
ICC 69			.50		
ICC 46			.50		
ICC 85			.49		
ICC 80			.42		
ICC 34				.63	
ICC 5				.61	
ICC 10				.59	
ICC 100				.59	
ICC 26				.55	
ICC 42				.54	
ICC 3				.50	
ICC 18				.49	
ICC 57				.37	
ICC 64				.35	
ICC 1					.58
ICC 86					.55
ICC 99					.55
(INV)					
ICC 17					.52
ICC 33					.52
ICC 25					.48
ICC 48					.46
ICC 56					.46
(INV)					
ICC 58					.46
ICC 38					.44

Nota:

$n = 335$

En **negrita**: ítem eliminado en el paso del análisis factorial confirmatorio

TABLA 3
 ÍNDICE DE AJUSTE DEL MODELO ORIGINAL Y REESPECIFICADO PARA LAS DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO ICC

Modelo	χ^2	χ^2 / gl	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	Calidad del Ajuste
Original: 51 ítems	1987.13	2.12	.79	.77	.62	.70	.06	Regular
Reespecificado: 45 ítems	1536.23	2.04	.84	.81	.83	.85	.05	Bueno
Reespecificado: 34 ítems	1124.27	1.90	.90	.88	.87	.90	.05	Bueno

TABLA 4
 NIVELES DE FIABILIDAD PARA CADA DIMENSIÓN DEL ICC

Dimensión	Población General (N = 335)
Apertura	.73
Autonomía	.73
Aceptación diversidad	.78
Vínculos	.81
Inestabilidad Emocional	.77

TABLA 5
RELACIONES ENTRE EL ICC Y LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

	Apertura	Autonomía	Aceptación	Vínculos	Inestabilidad
Neuroticismo	-.09	-.07	-.05	-.16**	.62**
Extraversión	.30**	.20**	.23**	.61**	-.06
Apertura	.46**	.38**	.30**	.35**	-.03
Agradabilidad	.09	.02	.27**	.40**	-.43**
Responsabilidad	.21**	.43**	.24**	.37**	-.31**

** $p < .01$

* $p < .05$

En **negrita**: tamaño del efecto moderado ($\geq .30$) a amplio ($\geq .50$)

TABLA 6
RELACIONES ENTRE EL ICC Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA

	SWLS
Apertura	.17**
Autonomía	.18**
Aceptación	.13*
Vínculos	.27**
Inestabilidad	-.19**

Tamaño del efecto pequeño a moderado ($\geq .10$ a $.30$)

TABLA 7
RELACIONES ENTRE EL ICC Y EL CUESTIONARIO DE APERTURA AL OTRO

	Fascinación Cultural	Desconfianza Cultural
Apertura	.52**	-.34**
Autonomía	.14**	.14
Aceptación	.47**	-.48**
Vínculos	.35**	-.31**
Inestabilidad	.05	.11

En **negrita**: tamaño del efecto moderado ($\geq .30$) a amplio ($\geq .50$)

ANEXO
PROTOCOLO DEL INVENTARIO DE CREENCIAS CULTURALES (ICC)

Ítemes	Muy en desacuerdo	En parte en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En parte de acuerdo	Muy de acuerdo
<p>1.- Tengo habilidad para manejar situaciones sociales. (Vínculos - ICC 6)</p> <p>2.- Puedo tolerar de buen modo las diferencias culturales entre los argentinos y otros países que no tienen mucho que ver con nuestras costumbres. (Aceptación - ICC 19)</p> <p>3.- Si tengo que aprender alguna cosa en general no necesito demasiada ayuda de otra persona. (Autonomía - ICC 34)</p> <p>4.- Busco situaciones que sean novedosas y a la vez excitantes para mí. (Apertura - ICC 1)</p> <p>5.- Me irrito fácilmente. (Inestabilidad - ICC 39)</p> <p>6.- Con mis amigos o familiares en general propongo reuniones o salidas para hacer algo diferente de lo acostumbrado. (Apertura - ICC 25)</p> <p>7.- Hago sentir a las personas como en su casa. (Vínculos /ex Empatía/ - ICC 24)</p> <p>8.- Me resulta difícil relacionarme con los demás. (Vínculos - ICC 14 - INVERSO)</p> <p>9.- Siento fascinación por aprender las costumbres de otras culturas. (Apertura /ex Fortaleza - ICC 86)</p> <p>10.- Las emociones me sobrepasan. (Inestabilidad - ICC 46)</p> <p>11.- Si realizo un trabajo que no conozco bien, me las puedo arreglar yo solo/a. (Autonomía - ICC 10)</p>					

(Continúa)

ANEXO (CONTINUACIÓN)
 PROTOCOLO DEL INVENTARIO DE CREENCIAS CULTURALES (ICC)

Ítemes	Muy en desacuerdo	En parte en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En parte de acuerdo	Muy de acuerdo
12.- Soy bueno improvisando al hablar con los demás. (Vínculos - ICC 68) 13.- No me gusta lo desconocido. (Apertura ICC 56 - IN-VERSO) 14.- Hago sentir bien a las personas. (Vínculos /ex Empatía - ICC 16) 15.- No tengo problemas para vincularme con personas de una religión distinta a la mía. (Aceptación - ICC 4) 16.- Prefiero aprender las cosas descubriéndolas yo mismo a que me digan lo que tengo que hacer. (Autonomía - ICC 3) 17.- Hay días en los que estoy enojado con todo el mundo. (Inestabilidad - ICC 75) 18.- Invitaría a comer a mi casa a personas de otros países aunque tuvieran costumbres distintas de las mías. (Aceptación - ICC 27) 19.- Me esfuerzo por conocer gente interesante. (Apertura - ICC 33) 20.- Es posible mantener mis creencias y respetar los valores de los demás aunque sean diferentes a los míos. (Aceptación - ICC 43) 21.- Cada vez que tengo que aprender algo nuevo me considero un "autodidacta". (Autonomía - ICC 42)					

(Continúa)

ANEXO (CONTINUACIÓN)
 PROTOCOLO DEL INVENTARIO DE CREENCIAS CULTURALES (ICC)

	Muy en desacuerdo	En parte en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En parte de acuerdo	Muy de acuerdo
22.- Evito el contacto con otras personas. (Vínculos - ICC 79 - INVERSO) 23.- Me estreso fácilmente. (Inestabilidad - ICC 7) 24.- Soy autónomo/a para hacer las cosas. (Autonomía - ICC 26) 25.- Podría asistir sin problemas a un club para practicar deportes donde vayan personas de diferentes culturas. (Aceptación - ICC 11) 26.- Tengo poco para decir. (Vínculos - ICC 89 - INVERSO) 27.- Siento que disfruto menos que otras personas el interactuar con gente. (Vínculos - ICC 84 - INVERSO) 28.- Prefiero las cosas conocidas a las desconocidas. (Apertura ICC 99 /ex Flexibilidad/ - INVERSO) 29.- En el mundo de hoy es necesario poder entender las cosas desde puntos de vista "culturales" diferentes. (Aceptación - ICC 35) 30.- Reacciono intensamente. (Inestabilidad - ICC 90) 31.- Dependo más de mí mismo que de los demás. (Autonomía /ex Resiliencia - ICC 5) 32.- Prefiero ir a lugares nuevos en vez de ir siempre a los mismos sitios. (Apertura - ICC 17) 33.- Me enojo con facilidad. (Inestabilidad - ICC 23) 34.- No me gusta relacionarme con gente que tiene valores distintos a los míos. (Aceptación - ICC 71 INVERSO)					

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arthur, W. J. & Bennett, W.J. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48, 99-114. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01748.x.
- Benatuil, D., Laurito, J., & Castro Solano, A. (2010). *Inteligencia cultural: Un instrumento para su evaluación* [Cultural intelligence: An assessment technique. Trabajo presentado en el XII Congreso Metropolitano de Psicología. Buenos Aires.
- Bennett, J.M. & Bennett, M.J. (2004). Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. En D. Landis, J.M. Bennett & M.J. Bennett (Eds), *Handbook of intercultural training* (pp. 147-166). California: Sage.
- Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-34. doi: 10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x.
- Berry, J., Poortinga, Y., Segall, M. & Dasen, P. (2006). *Cross - cultural psychology: Research and applications*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Bird, A. (2008). Assessing global leadership competencies. En M. Mendenhall, J. Osland, A. Bird, G. Oddou, & M. Maznevski (Eds.), *Global leadership. Research practice and development* (pp 64-80). London: Routledge.
- Brislin, R.W. (1981). *Cross-cultural competencies: Face-to-face interactions*. New York: Pergamon Press.
- Caligiuri, P. (2000). The Big Five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53(1), 67-88. doi: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00194.x.
- Castro Solano, A. (2000). *Estilos de personalidad, objetivos de vida y satisfacción vital. Un estudio comparativo con adolescentes argentinos* [Personality styles, life goals and life satisfaction. A comparative study with Argentine adolescents]. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Castro Solano, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en ámbitos militares* [Psychological assessment in military settings]. Buenos Aires: Paidós.
- Castro Solano, A. (2009). La evaluación de la sensibilidad cultural. Un estudio preliminar con estudiantes extranjeros [The assessment of cultural sensitivity. A preliminary study with international students]. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 55(4), 229-238.
- Castro Solano, A. (2010). Percepción del clima de aceptación de la diversidad en las organizaciones. Un estudio con líderes argentinos [Climate's perception of diversity acceptance in organizations. A study of Argentine leaders]. *Boletín de Psicología*, 98, 41-53.
- Castro Solano, A. (2011). La evaluación de las competencias culturales de los líderes mediante el Inventario de Adaptación Cultural [Evaluation of leader's cultural competences with the cultural adaptation inventory]. *Anales de Psicología de la Universidad de Murcia*, 27(2), 507-517.
- Castro Solano, A. & Casullo, M.M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos [Personality traits, psychological well-being and academic achievement in Argentine adolescents]. *Interdisciplinaria*, 18(1), 65-85.
- Cheng, C., Chiu, C., Hong, Y. & Cheung, J. (2001). Discriminating facility and its role in the perceived quality of interactional experiences. *Journal of Personality*, 69, 765-786. doi: 10.1111/1467-6494.695163.
- Chi-Yue Chiu & Ying-Yi Hong (2007). Culture: Dynamic processes. En A. Elliot & C. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 489-505). New York: Guilford Press.

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. doi: 10.1037/00332909.112.1.155.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Cosentino, A.C. (2011). *Fortalezas del carácter en militares argentinos* [Strengths of character in the Argentine military]. Tesis Doctoral. Universidad de Palermo, Argentina.
- Cunningham, P., Foster, S. & Henggeler, S. (2002). The elusive concept of cultural competence. *Children Services: Social Policy, Research and Practice*, 5, 231-243. doi: 10.1207/S15326918CS0503_7.
- Diener, E. & Larsen, R. (1991). The experience of emotional well-being. En M. Lewis & J.M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions*. New York: Guilford.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Fernández Ballesteros, R. (2009). *El proceso en evaluación psicológica: Desde el diagnóstico a la valoración del tratamiento* [The process in psychological assessment: From diagnosis to treatment evaluation]. Trabajo presentado en el Séptimo Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica. Buenos Aires, Argentina.
- Fowers, B. & Davidov, B. (2006). The virtue of multiculturalism. Personal transformation, character and openness to the other. *American Psychologist*, 61, 581-594.
- Fowler, S. & Mumford, M. (1999). *Intercultural sourcebook: Cross cultural training methods*, Vol. 2. Yarmouth Maine: Intercultural Press. doi: 10.1037/0003-066X.61.6.581
- Furnham, A. & Bochner, S. (1986). *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*. London: Methuen and Co.
- García-Cueto, E., Gallo Alvaro, P. & Miranda, R. (1998). Bondad de ajuste en el análisis factorial confirmatorio [Goodness of fit in confirmatory factor analysis]. *Psicothema*, 10, 717-724.
- Goldberg, L.R., Johnson, J.A., Eber, H.W., Hogan, R., Ashton, M.C., Cloninger, C.R. & Gough, H.C. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96. doi: 10.1016/j.jrp.2005.08.007.
- Goldberg, L.R. & Velicer, W.F. (2006). Principles of exploratory factor analysis. En S. Strack (Ed.), *Differentiating normal and abnormal personality: Second edition* (pp. 209-237). New York, NY: Springer.
- Hammer, M., Bennett, M. & Wiseman, R., (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421-443. doi: 10.1016/S0147-1767(03)00032-4.
- Harris, J.G. (1973). A science of the South Pacific: Analysis of the character structure of the peace corps volunteer. *American Psychologist*, 28, 232-247. doi: 10.1037/h0034709.
- Hogan, R. & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11, 129-144. doi: 10.1080/08959285.1998.9668028.
- Hu, L. & Bentler, P. (1995). Evaluating model fit. En R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kelley, C. & Meyers, J. (1995). *Cross-cultural Adaptability Inventory*. Minneapolis, MN: National Computer System.
- Kets de Vries, M. (2005). *Global Executive Leadership Inventory*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2da. ed.). New York: Guilford.
- Klopf, D. (2001). *Intercultural encounters: The fundamentals of intercultural communication* (5a. ed.). Englewood, CO: Morton.
- Larsen, R., Diener, E. & Emmons, R. (1985). An evaluation of subjective well-being measures.

- Social Indicators Research*, 17, 1-17. doi: 10.1007/BF00354108.
- Leiba, & O' Sullivan, S. (1999). The distinction between stable and dynamic cross-cultural competencies: Implications for expatriate trainability. *Journal of International Business Studies*, 30, 709-725.
- Lévy Mangin, J.P. (2002). *Modelización y programación estructural con AMOS* [Modelling and structural programming with AMOS]. Madrid: Erica.
- Lustig, M. & Koester, J. (1999). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures* (3ra. ed.). New York: Addison Wesley Longman.
- Márquez, P.G. (noviembre, 1999). *Cultura, educación y ética. Diferencias éticas entre profesores y estudiantes mexicanos y canadiense* [Culture, education and ethic. Ethic differences between Mexican and Canadian professors and students]. Trabajo presentado en el Primer Seminario Internacional de la Asociación de Estudiantes. México.
- Mendenhall, M., Osland, J., Bird, A., Oddou, G. & Maznevski, M. (2008). *Global leadership. Research practice and development*. London: Routledge.
- Ones, D.S. & Viswesvaran, C. (1997). Personality determinants in the predictions of aspects of expatriate job success. En Z. Aycan (Ed.), *New approaches to employee management: Vol. 4. Expatriate management: Theory and research* (pp. 63-92). Stamford, CT: JAI Press.
- Organización Internacional de Migraciones. (2010). Informe sobre las migraciones en el mundo 2010. Futuro de la migración: Creación de capacidades para el cambio [Report on World Migration 2010. The future of migration: Building capacities for change]. *Publicación N° SPN 0013*. Francia: Imprimerie Courand et Associés.
- Pérez López, C. (2009). *Técnicas de análisis de datos con SPSS 15* [Data analysis techniques using SPSS 15]. Madrid: Pearson Educación.
- Rial Boubeta, A., Varela Mallou, J., Abalo Piñeiro, J. & Lévy-Mangin, J.P. (2006). *El análisis factorial confirmatorio* [The confirmatory factor analysis]. En J.P. Lévy Mangin & J. Varela Mallou (Eds.), *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales* (pp.119-143). España: Netbiblo.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gregersen, H., Black, S & Ferzandi, L. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 109-125. doi: 10.1037/0021-9010.91.1.109.
- Sternberg, R. & Smith, C. (1985). Social intelligence and decoding skills in nonverbal intelligence. *Social Cognition*, 3, 168-192. doi: 10.1521/soco.1985.3.2.168.
- Stroh, L. & Caligiuri, P. (1998). Increasing global competitiveness through effective people management. *Journal of World Business*, 33(1), 1-15. doi: 10.1016/S1090-9516(98)80001-1.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2007). *Using multivariate Statistics* (5a. ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Thomas, D. (2008). *Cross-cultural management. Essential concepts*. Londres: Sage.
- Torres, A., Castro Solano, A. & Cosentino, A. (2010). *Desarrollo y análisis iniciales de una escala para evaluar la fortaleza apertura al otro cultural* [Development and initial analysis of a scale to assess the openness to other strength]. Trabajo presentado en el II Encuentro de Docentes e Investigadores de Estadística en Psicología. Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires.
- Tung, R.L. (1981). Selection and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16, 68-78.
- Tyler, F.B. (2003). Transcultural ethnic validity model and intracultural competence. En W.J. Lonner, D.L. Dinnel, S.A. Hayes & D.N. Sattler (Eds.), *Online readings in Psychology*

- and culture* (Unit 16 -apter 1). Recuperado el 11 de julio de 2011 de <http://www.wvu.edu/~culture>. Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University. Bellingham, Washington USA.
- Van der Zee, K. & Brinkmann, U. (2004). Construct validity evidence for the Intercultural Readiness Check against the Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 291-309. doi: 10.1111/j.0965075X.2004.283_1.x.
- Van Der Zee, K. & Van Oudenhoven, J.P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument for multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14, 291-309. doi: 10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AIDER377>3.3.CO;2-Y.
- Ward, C. (1999). Models and measurements of acculturation. En W.J. Lonner, D.L. Dinnel, D.K. Forgays & S.A. Hayes (Eds.), *Merging past, present and future* (pp. 221-229). Lisse, The Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Ward, C., Bochner, S. & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. London: Routledge.

*Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad de Palermo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
República Argentina*

Fecha de recepción: 30 de agosto de 2011

Fecha de aceptación: 4 de junio de 2012